

การยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น*

ENHANCING EMPLOYEES' HAPPINESS IN THE ORGANISATION: KHON KAEN PROVINCIAL HEALTH OFFICE

กুমาวดี บุญญรัตน์*, วิษณุ สุมิตสวรค์

Kumawadee Boonyaratana*, Vissanu Zumitzavan

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น ประเทศไทย

College of Local Administration, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand

*Corresponding author E-mail: Kumawadee.b@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความสุขของพนักงานองค์กรฯ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กรฯ และเสนอแนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กรฯ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กรกับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด ด้านอายุมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ ส่วนปัจจัยระดับองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก แนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กรควรมีการรณรงค์การออม หรือการจัดอบรมการบริหารจัดการการเงินของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพภายใต้วงเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด และควรสร้างความสามัคคีให้เกิดความสุขในองค์กร มีการช่วยเหลือของบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันของบุคลากรในทุกระดับและการมีนโยบายและการบริหารที่มีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การยกระดับความสุข, พนักงานองค์กร, สำนักงานสาธารณสุข, จังหวัดขอนแก่น

Abstract

This research article aims to study the overall level of happiness among employees of the Khon Kaen Provincial Health Office. It analyzes personal background factors and employee happiness levels, examines the relationship between personal background factors and organisational factors with employee happiness, and proposes approaches to enhance employee happiness. A quantitative research method was used, collecting data from 200 personnel of the Khon Kaen Provincial Health Office with at least one year of work experience. The research tool was a questionnaire, and statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that the overall happiness level of employees at the Khon Kaen Provincial Health Office was relatively high. Organisational factors influencing employee happiness were rated at a high level. Regarding the relationship between personal background factors and organizational factors with employee happiness, work experience had the strongest correlation, while age had the weakest correlation, with a negative relationship. Among organizational factors, job success had the highest correlation, whereas policy and management had the lowest correlation, with a positive relationship. To enhance employee happiness, the study suggests promoting financial savings campaigns or providing financial management training to ensure effective financial planning within limited resources. Additionally, fostering unity within the organisation, encouraging mutual support among employees, ensuring fairness in work assignments across all levels, and implementing effective and sustainable policies and management are recommended.

Keywords: Enhancing Happiness, Organisational Employees, Public Health Office, Khon Kaen Province

บทนำ

การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในหัวใจหลักในการดำเนินงานตามแผนงานและนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ โดยบุคลากรภายในองค์กรจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร (วิชณสุमितสวรรณค์, 2564) นอกจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแล้ว การบริหารองค์กรควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรให้มีทิศทางและการดำเนินงานภายใต้การจัดการขององค์กรให้คนมีความสุข โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในด้านของเพศ อายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีการทำงานอย่างมีความสุขด้วย เนื่องจากความสุขในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการแสดงออกทางด้านอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีความสนุกสนาน ก่อให้เกิดความสามัคคีช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความรักในงานที่ปฏิบัติ และมีความเชื่อมั่นในองค์กรจึงส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Centre) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559)

ซึ่งเป็นองค์กรที่บุคลากรได้รับความสุขในการทำงานร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างผาสุก รู้สึกภูมิใจเมื่อได้บริการหรือทำสิ่งดี ๆ ให้กับผู้ใช้บริการ ทำให้ผู้ใช้บริการสัมผัสได้ถึงคุณค่าของบริการนั้น ๆ ส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพจากบุคลากรในองค์กรรู้จักคุณค่าของตนเอง องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์กรทั้งหลายเหล่านี้ล้วนเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ ศักยภาพของบุคคลและการยอมรับความหลากหลายระหว่างบุคคลทั้งในด้านของความคิดและการปฏิบัติ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานจึงถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กระตุ้นความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความภักดีต่อองค์กรได้เป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นก้าวสู่การเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จนก่อเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (สุภาณี ธนสมบัติ, 2565)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น การขยายตัวทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่มีความล้ำสมัย และการแพร่ระบาดของโรค เป็นต้น ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรที่ต้องเผชิญกับภาระงานและการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น กระทรวงสาธารณสุขเป็นหนึ่งในกระทรวงที่ให้ความสำคัญในการสร้างสุขให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร จึงได้กำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยเน้นให้เจ้าหน้าที่มีความสุขเพื่อเป็นหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค เป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ ได้มีการกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ คือ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี 2) การพัฒนากำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า และ 3) การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2567 เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่มีการปฏิบัติงานกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้สังกัด ภายใต้วิสัยทัศน์ของสำนักงานสาธารณสุขที่ว่าความเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ระบบบริการได้มาตรฐาน คนขอนแก่นมีสุขภาพที่ดี (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2567); (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2564) ทั้งนี้ การบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารครุภัณฑ์และสิ่งปลูกสร้าง และการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงต้องเผชิญกับความท้าทายจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงอาจจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีการลาออก โดยมีอัตราการลาออกของบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี จากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System: HROPS) พบว่า มีบุคลากรลาออกปี พ.ศ. 2565 จำนวน 4 คน ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 5 คน และปี พ.ศ. 2567 จำนวน 10 คน



จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความสุขของพนักงานองค์กร และเสนอแนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น นำไปสู่การพัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
4. เพื่อเสนอแนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. **รูปแบบการวิจัย** การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เพื่อศึกษาถึงภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยมุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจว่าบุคลากรแต่ละคนมีพื้นฐานชีวิตที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความสามารถในการรับรู้และประสบการณ์ความสุขในการทำงานภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

2. **ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** เป็นบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 200 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนามาจากงานวิจัยของ กฤษณา บุญโยประการ, ภณิดา บุญทวี และเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) กระทรวงสาธารณสุข โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (กฤษณา บุญโยประการ, 2560); (ภณิดา บุญทวี, 2561) เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยลักษณะคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's Scale มี 6 ระดับ (รังสรรค์ โฉมยา, 2549) โดยคะแนน 6 เห็นด้วยมากที่สุด คะแนน 5



เห็นด้วยมาก คะแนน 4 เห็นด้วยค่อนข้างมาก คะแนน 3 เห็นด้วยค่อนข้างน้อย คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย และคะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด ทั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.9 จากการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อประเมินถึงความเข้าใจและความง่ายของคำถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยใช้เกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากประชากร จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ ได้นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการกำหนดรหัส กำหนดค่าตัวแปร และวิเคราะห์ข้อมูลในระบบโปรแกรม SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องเป็นตัวแปรระดับอัตราภาค (Interval Scale) ขึ้นไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น แบ่งผลการวิจัย เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอายุมากกว่า 37 ปี - 51 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 สถานภาพสมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 มีรายได้ไม่น้อยกว่า 18,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 - 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และเป็นข้าราชการ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 และ 2) ระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ดี ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเงินดี ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.64) แสดงผล ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
สุขภาพดี (Happy Body)	4.24	0.96	ค่อนข้างมาก
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.99	0.51	ค่อนข้างมาก
สังคมดี (Happy Society)	4.40	0.62	มาก
ความรู้ดี (Happy Brain)	4.59	0.86	มาก
การเงินดี (Happy Money)	3.92	0.64	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	4.23	0.48	ค่อนข้างมาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.86) แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับ ความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การติดต่อสัมพันธ์	4.58	0.77	มาก
ความรักในงาน	4.77	0.78	มาก
การเป็นที่ยอมรับ	4.36	0.85	มาก
ความสำเร็จในงาน	4.49	0.84	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	4.19	0.86	ค่อนข้างมาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.39	1.00	มาก
โดยรวม	4.46	0.65	มาก

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดให้ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ และระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เป็นตัวถูกพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์ แสดงผลดังตารางที่ 3 และ 4



ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ F test ใน ANOVA เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.89	10	1.989	14.07	<0.001
Residual	27.72	189	0.141		
รวม	46.61	199			

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ F test ใน ANOVA เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ชุดตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

H_1 : ชุดตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 (At 95% Confidence Interval) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ชุดตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุข ของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น	Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล			
1. ระดับการศึกษา	0.19	0.84	1.19
2. อายุ	-0.07	0.30	3.37
3. รายได้	0.15	0.29	3.41
4. ประสบการณ์ทำงาน	-0.24	0.21	4.65
ปัจจัยระดับองค์กร			
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.21	0.44	2.25
2. ด้านความรักในงาน	0.19	0.42	2.37
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.15	0.39	2.54
4. ด้านความสำเร็จในงาน	0.31	0.51	1.94
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.02	0.58	1.72
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.25	0.54	1.86
R = .653 R ² = .472		Adj.R ² = .396	F = 14.073
		Sig. = <.001	

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยวิธี Enter พบว่า Sig. = <.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด



ไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรสามารถอธิบายระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 47.20 ($R^2 = 0.472$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านอายุ มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ ส่วนปัจจัยระดับองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวกโดยสามารถกำหนดรูปแบบสมการถดถอยได้ ดังนี้

รูปแบบสมการถดถอย

$$Y = 0.19X_1 + -0.07X_2 + 0.15X_3 + -0.24X_4 + 0.21X_5 + 0.19X_6 + 0.15X_7 + 0.31X_8 + 0.02X_9 + -0.25X_{10}$$

เมื่อ Y = ระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

X_1 = ระดับการศึกษา

X_6 = ความรักในงาน

X_2 = อายุ

X_7 = การเป็นเป็นที่ยอมรับ

X_3 = รายได้

X_8 = ความสำเร็จในงาน

X_4 = ประสบการณ์ทำงาน

X_9 = นโยบายและการบริหารงาน

X_5 = การติดต่อสัมพันธ์

X_{10} = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมีรากฐานมาจากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพภายใต้การทำงานที่เป็นสุข การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาวิจัยของบทความนี้จะเห็นได้ว่าบุคลากรภายในองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีระดับความสุขโดยรวมที่ค่อนข้างมาก แต่ก็มีด้านที่มีระดับความสุขน้อย ได้แก่ ด้านการเงินดี แสดงว่าปัจจัยทางการเงินของบุคลากรภายในองค์กรมีผลต่อการทำงาน หน่วยงานควรมีการรณรงค์การทำรายรับรายจ่าย การออม หรือการจัดอบรมและเสวนาในเรื่องการบริหาร จึงเสนอแนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร คือ จัดการการเงินของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพภายใต้วงเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นต้น นอกจากนี้ การเกิดความสุขในองค์กร จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสามัคคี การทำงานเป็นทีม หรือมีการช่วยเหลือเกื้อกูลของบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันของบุคลากรในทุกระดับ และการมีนโยบายและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ผลการศึกษาภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น แบ่งผลการวิจัย เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์กร ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้น้อยกว่า 18,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า

4 - 10 ปี และเป็นข้าราชการ และ 2) ระดับความสุขของพนักงานองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเงินดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา บุญโยประการ ที่พบว่า ความสุขในการทำงาน (ภาพรวม) อยู่ในระดับที่มีความสุข เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการเงินดีอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข (กฤษณา บุญโยประการ, 2560) และงานวิจัยของ นูร์ปาซีเยห์ กูนา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ด้านสุขภาพเงินดี มีค่าระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (นูร์ปาซีเยห์ กูนา, 2562)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา บุญทวี พบว่า ภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระดับมาก โดยในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในการทำงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนนโยบายและการบริหารงานอละสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (ภณิดา บุญทวี, 2561)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดให้ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์ F test ใน ANOVA เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ 1) H_0 : ชุดตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม 2) H_1 : ชุดตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ซึ่ง p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 (At 95% Confidence Interval) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ชุดตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยวิธี Enter พบว่า Sig. = <.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรสามารถอธิบายระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านอายุ มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ ส่วนปัจจัยระดับองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา บุญโยประการ ที่ได้ศึกษา ระดับความสุข และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า p-value ที่ 0.024 และ <0.05 ตามลำดับ (กฤษณา บุญโยประการ, 2560)

แนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานองค์กร มีระดับความสุขโดยรวมที่ค่อนข้างมาก แต่ก็มีด้านที่มีระดับความสุขน้อย ได้แก่ ด้านการเงินดี



หน่วยงานควรมีการรณรงค์การทำรายรับรายจ่าย การออม หรือการจัดอบรมและเสวนาในเรื่องการบริหารจึงเสนอแนวทางการยกระดับความสุขของพนักงานองค์กร นอกจากนี้ การเกิดความสุขในองค์กร จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสามัคคี การทำงานเป็นทีม หรือมีการช่วยเหลือเกื้อกูล รวมทั้งการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันทุกระดับและมีนโยบายและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานดีมากยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ภาพรวมของระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ไม่น้อยกว่า 18,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 - 10 ปี และเป็นข้าราชการ และ 2) ระดับความสุขของพนักงานองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านความรู้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการเงินดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานองค์กร สำนักงานสาธารณสุข โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความรักในงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กรฯ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดให้ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับระดับความสุขของพนักงานองค์กรฯ โดยวิธี Enter พบว่า Sig. = <.001 ซึ่งมีความน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรสามารถอธิบายระดับความสุขของพนักงานองค์กรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด ด้านอายุ มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ ส่วนปัจจัยระดับองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมีการรณรงค์การทำรายรับรายจ่าย การออม หรือการจัดอบรมและเสวนาในเรื่องการบริหารจัดการการเงินของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพภายใต้วงเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด และ 2) ควรสร้างความสามัคคีให้ก่อให้เกิดความสุขในองค์กร การทำงานเป็นทีม หรือมีการช่วยเหลือเกื้อกูลของบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันของบุคลากรในทุกระดับและการมีนโยบายและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้องค์กรที่พนักงานองค์กรปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้การศึกษาวิจัยเกิดมิติในการรับรู้ถึงความสุขในองค์กร ควรมีการศึกษาวเคราะห์ในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ในเชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ไม่สามารถวัดได้ ในด้านของความคิดและทัศนคติที่กลุ่มเป้าหมายมีต่อความสุขในการทำงาน เป็นต้น หรือจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภายนอกที่มีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เช่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น และวิทยาการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น เพื่อนำมา

ซึ่งการวิเคราะห์หาปัจจัยร่วมที่สามารถทำให้องค์กรมีความสุข จนสามารถเกิดเป็นโมเดลแห่งความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2567). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 141 ตอนที่ 12 ก หน้า 9 (17 มีนาคม 2567).
- กฤษณา บุญโยประการ. (2560). ระดับความสุขปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. ใน วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2549). สเกลคู่มือใหม่ในการใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท. เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา, 13(1), 145-151.
- วิชญ์ สุमितสุวรรณ. (2564). องค์การและการจัดการร่วมสมัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). เกี่ยวกับเรา. เรียกใช้เมื่อ 4 กันยายน 2567 จาก <https://happy.moph.go.th/about-us>
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2564). วิสัยทัศน์/พันธกิจ. เรียกใช้เมื่อ 10 กันยายน 2567 จาก <https://www.kkpho.go.th/visaitad.php>
- สุภาณี ธนสมบัติ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 6(12), 111-121.